

FAZY ZMIANY WEDŁUG TRANSTEORETYCZNEGO MODELU ZMIANY (J. O. PROCHASKA, J. C. NORCROSS I C. C. DICLEMENTE)

Model opisany w książce „Zmiana na dobre” to 6 etapów zmiany, przez które przechodzi osoba podejmująca się zmiany.

1. Etap przedrefleksyjny (prekontemplacja, brak gotowości)

To faza początkowa, w której osoba nie ma jeszcze zamiaru wprowadzać zmian i podejmować się nowych działań. Na tym etapie nie zdaje sobie sprawy, że sytuacja może wymagać wprowadzania zmian. *„Nie widzę problemu, zatem żadnego nie mam. Nie mam potrzeby nic zmieniać.”*

2. Rozważanie zmiany (kontemplacja)

W tej fazie osoba zaczyna dostrzegać problem i rozważać możliwość zmiany. Analizuje wady i zalety sytuacji, w której się znajduje. Zastanawia się jakie korzyści da zmiana, a jakie pozostanie w strefie komfortu. *„Może jednak mam problem? Może trzeba coś zmienić? Może coś zyskam, gdy podejmę się zmiany?”*

3. Przygotowanie

W tej fazie pojawia się zamiar podjęcia działań prowadzących do zmian. Osoba zaczyna podejmować pierwsze kroki ku zmianie - powoli, ostrożnie - sprawdzając czy zmiana jest w ogóle możliwa, czy się opłaca. To etap eksploracji, rozważań. To czas gromadzenia sił, zasobów i narzędzi niezbędnych na kolejnym etapie. *„Nadszedł czas, by wprowadzić zmianę. Tylko jak to zrobić, co jest mi potrzebne, o co trzeba zadbać?”*

4. Działanie

Na tym etapie podejmowane są konkretne, widoczne dla otoczenia działania związane z wdrażaniem zmiany. Osoba w tej fazie wprowadza np. nowe zachowania, uczy się. Nie jest to jeszcze finał zmiany. Niezbędny jest kolejny etap. *„Zrobię to. Mam gotowość. Tak chcę i wiem, że tak będzie dla mnie najlepiej”.*

5. Podtrzymanie

To ostatnia aktywna faza wprowadzania zmiany. Polega na utrzymaniu, utrwaleniu wprowadzonej zmiany np. zmienionego zachowania. Jej sednem jest zapobieganie nawrotom do stanu sprzed zmiany. *„Dobrze mi w tym nowym. Nie chcę wracać do starego.”*

6. Rozwiązanie

To faza, która jest celem każdej zmiany. To, co stanowiło bodziec wyzwalający zmianę, nie stanowi już problemu. To może być też faza świętowania, celebracji wdrożenia zmiany. Tutaj pojawia się otwartość na nowe zmiany.

Opracowanie własne na podstawie: James O. Prochaska, John C. Norcross, Carlo C. Diclemente (2008). „Zmiana na dobre.” Warszawa: Instytut Amity.